

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada Perusahaan Ayu Pratiwi Silver
Celuk Sukawati Gianyar Tahun 2015**

I Ketut Westra
Prodi Pendidikan Ekonomi FPIPS IKIP PGRI Bali
tutwestra22@gmail.com

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada perusahaan Ayu Pratiwi Celuk Sukawati Gianyar Tahun 2015.

Hipotesis yang diajukan adalah Hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa, “Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Ayu Pratiwi Silver Celuk Sukawati Gianyar Tahun 2015.

Latar simpulan 1,2,3 dan 4 di peroleh $R_{y(1,2)}$ sebesar 0,83092 (0,831 dibulatkan). Melalui hasil analisis data menggunakan F regresi, F_{Reg} sebesar 32.34, dengan $(N-m-1)$ dalam kasus ini $d/b = 2/27$ dengan taraf signifikan 5% nilai F table sebesar 3,02. Ini berarti bahwa garis regresi yang di analisis signifikan.

Berdasarkan hasil analisis regresi dua prediktor dimana $JK_{reg} = a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y = 0.10353$ Sumbangan Relatif (SR%) dalam % tiap prediktor adalah $X_1 = 68,81\%$ dan $X_2 = 31,19\%$. Efektifitas regresinya 69,04%. Sumbangan Efektif (SE %) untuk masing-masing prediktor adalah $X_1 = 47,51\%$ dan $X_2 = 21,53\%$.

Hasil analisis menunjukan bahwa $F_{Reg} = 32.34$ dengan $d/b = 2/27$ dan taraf signifikan 5% nilai F tabel = 3,02. $F_{reg} > F_{tabel}$ menunjukkan Hipotesis Nol (H_0) yang diuji ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Ini berarti, ”Ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Ayu Pratiwi Silver, Celuk, Sukawati, Gianyar Tahun 2015”.

PENDAHULUAN

Ekonomi suatu negara merupakan ujung tombak dari kesejahteraan masyarakat, ekonomi suatu negara menggambarkan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi itu sendiri. Didalam era globalisasi seperti sekarang pertumbuhan ekonomi suatu bangsa memerlukan pola pengaturan sumber-sumber ekonomi yang tersedia, terarah, dan terpadu, serta dimanfaatkan bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat. Untuk menghadapi kondisi globalisasi ekonomi, diperlukan pemikiran yang kritis dalam pemanfaatan sumber daya dan sangatlah penting peranan dan keikutsertaan dalam membangun ekonomi negara, dimana hal tersebut akan membawa dampak positif bagi masyarakat. Tenaga manusia sangatlah penting di dalam mengolah dan menghasilkan barang dan jasa. Salah satu unsur penting dalam meningkatkan motivasi seseorang untuk bekerja dan merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti berprestasi, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri yaitu tidak

lain untuk mendapatkan imbalan berupa upah. Dalam buku *Perilaku Organisasi* di katakan bahwa, "Motivasi kerja merupakan akibat interaksi individu, atau juga dapat diartikan sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran" (Robbins, 2006:213). Untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan bertanggung jawab, perusahaan harus dapat memberikan kepuasan kerja yang merupakan faktor penting bagi kesejahteraan karyawan.

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja dan kedisiplinan kerja, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya motivasi dan kedisiplinan kerja, seorang karyawan tidak dapat memenuhi

tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dan disiplin kerja. meningkatkan motivasi dan kemampuan kinerja karyawan sehingga seorang tenaga kerja dapat untuk lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya. Sesuai dengan yang dituangkan dalam buku Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek, Swastha dan Sukotjo (2002:281) mengemukakan, “Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut”. Produktivitas merupakan masalah yang sangat penting bagi perusahaan, karena produktivitas dapat menjadi indikator kemajuan suatu perusahaan. produktivitas pada suatu tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai atau *out put* dengan peran serta tenaga kerja sebagai input. Dengan semakin

tingginya produktivitas pada tenaga kerja tersebut, maka semakin besar pula volume keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan.

Disinilah peran seorang pemimpin dalam mengelola sebuah perusahaan, memahami apa masalah yang terjadi dari perusahaan. khususnya masalah, sehingga karyawan akan termotivasi dan disiplin untuk menjalankan tugas yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti tertulis dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, dikemukakan sebagai berikut “Disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku perbuatan” (Gorda, 2004:105).

Karyawan suatu perusahaan dapat bekerja dengan baik menghasilkan barang atau jasa apabila mereka mempunyai sikap disiplin yang baik dan benar. Menyadari betapa pentingnya peranan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam suatu organisasi perusahaan, khususnya organisasi yang bergerak pada bidang pelayanan jasa, tentu saja produktivitas karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggannya, seperti halnya pada percetakan CV. Karya Sastra Denpasar yang selalu berusaha untuk memberikan jasa pelayanan terbaiknya terhadap pelanggannya. Sehingga bisa meningkatkan daya saingnya dan tentu saja posisi perusahaan di pasar bisnis tidak digantikan oleh pesaingnya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada perusahaan Ayu Pratiwi Silver Celuk Sukawati Gianyar”.

METODE PENELITIAN

Metode penentuan subjek merupakan metode yang digunakan untuk menentukan seberapa banyak subjek yang akan diteliti. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan metode yang tepat dalam penentuan subjek penelitian yang berkaitan dengan apa yang akan diteliti, dan darimana data diperoleh, karena hal ini sangat penting didalam suatu penelitian. Seperti yang diungkapkan dalam buku Metode Penelitian bahwa, “Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian, yaitu data mengenai variable-variabel yang diteliti” (Azwar, 2003:34).

Untuk menentukan apakah hipotesis tersebut dapat diterima, perlu diuji dalam kenyataan empiris dengan mengumpulkan data yang relevan dengan variabel-variabel yang diteliti Dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D disebutkan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2006:215).

Selanjutnya dalam buku Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik dikemukakan bahwa, “Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan dokumentasi, maka dokumentasi atau catatanlah yang menjadi sumber data, sedangkan isi catatan menjadi subjek penelitian atau variabel penelitian” (Arikunto, 2006:129).

Subjek penelitian adalah orang/individu/kelompok yang dijadikan unit/satuan (kasus) yang diteliti. Sehingga yang merupakan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada percetakan CV. Karya Sastra Denpasar, yang berjumlah 32 orang atau populasinya. Sumber data meliputi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, serta Produktivitas Kerja Karyawan.

Salah satu syarat penelitian ini adalah data, setiap kegiatan penelitian

ilmiah, penelitian akan selalu berhadapan dengan suatu subjek yang dijadikan sasaran penelitian. Untuk memperjelas subjek yang dijadikan sasaran penelitian perlu dideskripsikan secara lebih rinci sehingga data yang dikumpulkan memiliki kehandalan dan sesuai dengan kondisi objektif yang di lapangan, hal ini akan mempermudah peneliti untuk menetapkan sasaran yang diinginkan. Sesuai dengan yang tertuang dalam buku Metode Penelitian dan Teori Komunikasi dinyatakan bahwa, “Subjek penelitian adalah konsep atau kata-kata kunci yang diteliti atau topik penelitian” (Hamidi, 2007:5).

HASIL PENELITIAN

Jadi hasil analisis regresi dimasukkan ke dalam tabel ringkasan analisis regresi akan nampak seperti tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.7
Tabel Ringkasan Analisis Regresi

Sumber Variasi	db	JK	RK	F reg	Ft _{0,05}
Regresi (Reg)	2	0,10353	0,05176	32,34	3,02
Residu (Res)	27	0,04642	0,00160	-	-
Total (T)	29	0,14995	-	-	-

Sumbangan Relatif (SR) dalam persen atau (%) masing-masing Prediktor adalah sebagai berikut:

Prediktor X₁ (Motivasi Kerja) :

$$\begin{aligned}
 \text{SR \%} &= \frac{a_1 \sum x_1 y}{JK_{reg}} \times 100\% \\
 &= \frac{0,07124}{0,10353} \times 100\% \\
 &= 0,68811 \times 100\% = 68,81\%
 \end{aligned}$$

Prediktor X₂ (Disiplin) :

$$\begin{aligned}
 \text{SR \%} &= \frac{a_2 \sum x_2 y}{JK_{reg}} \times 100\% \\
 &= \frac{0,03229}{0,10353} \times 100\% \\
 &= 0,31189 \times 100\% = 31,19\% \\
 \text{Total SR} &= 100\%
 \end{aligned}$$

(1) Mencari Sumbangan Efektif (SE) masing-masing prediktor

Diketahui : JK_{Total} = 0,14995

JK_{reg} = 0,10353

$$\text{Efektivitas garis regresinya} = \frac{0,10353}{0,14995} \times 100\% = 69,04\%$$

Sumbangan Efektif dalam persen (SE%) untuk masing masing prediktor :

Prediktor X_1 (Motivasi Kerja) :

$$SE\% = 68,81 \times (69,04\%) = 47,51\%$$

Prediktor X_2 (Disiplin) :

$$SE\% = 31,19\% \times (69,04\%) = 21,53\%$$

Total

$$= \frac{69,04}{69,04} = 100\%$$

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis di atas, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a) Melalui hasil prediksi dengan prediktor X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2 (Disiplin kerja) terhadap Y (Produktivitas kerja), diperoleh harga F reg sebesar 32,34 Dengan (N-m-1) dalam kasus ini db = 27/2, dengan taraf signifikansi 5% nilai F tabel sebesar 3,02. Ini berarti bahwa, garis regresi yang dianalisis signifikan untuk dijadikan landasan prediksi, karena antara kriterium (Y) dan prediktor-prediktor (X_1 , X_2) terdapat hubungan yang signifikan.

- b) Sumbangan Relatif (SR%) untuk masing-masing prediktor yaitu X_1 (Motivasi Kerja) = 68,81%. dan X_2 (Disiplin) = 31,19% Sedangkan efektivitas garis regresinya sebesar 69,04% yang terdiri dari sumbangan efektif prediktor X_1 (Motivasi Kerja) = 47.51% dan sumbangan efektif prediktor X_2 (Disiplin) = 21,53%. Sedangkan sisanya sebesar 30,96% (100% - 69,04%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dilihat dari hasil perhitungan diatas maka prediktor X_1 (Motivasi Kerja) lebih dominan berpengaruh pada Produktifitas Karyawan (Y) dibandingkan dengan prediktor X_2 (Disiplin Kerja).

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2005. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Answar, Saifudin. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Pustaka Belajar.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Faisal, 2001. *Format – Format Penelitian Sosial*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Graffin. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Gomes, Fauotino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Gulo. 2005. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astabrata.
- Hadi, Sutrisno . 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta : ANDI.
- Handoko.T. Hani 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hamidi. 2007. *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi*. Malang : UMM Press.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- M. Manulang. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT Gholia Indonesia.
- Mitchell. 1982. *Peopel In Organization Understanding Their Behavior*. Jakarta: PT. Pustaka Binamman Presstindo
- Mulyadi S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Persepektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo
- Narbuko, Cholid, & Abu Achmadi. 2001. *Metode Penelitian*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia. Edisi III*. Jakarta : Grahalia Indonesia.
- Riyanto, Yatim. 2001. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Surabaya : SIC
- Rusli Syarif. 1991. *Peningkatan Produktivitas Terpadu..* Bandung :Angkasa Bandung
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta : PT. Indeks.
- Rohman, Dhohiri. 2002. *Sosiologi*. Bogor : Yudistira.
- Sinungan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Angkasa

- Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Angkasa
- Sedarmayanti, Syarifudin Hidayat. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta : CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2006. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Swastha. Sukotjo. 2002. *Pengantar Bisnis Moderen*. Yogyakarta: liberty chase
- Teguh, 2005. *Metodelogi penelitian bisnis*. Yogyakarta : BPFF
- Usman, Husaini & Akbar, Purnomo Settiady. 2006. *Metodelogi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.

